

A MUNKAERŐPIACI SZERVEZET ÉS A NONPROFIT SZFÉRA

SZÉKELY ÉVA

A munkaerőpiaci szervezet és a nonprofit szféra kapcsolatrendszerének vizsgálata is több szempontból indokolt. Magyarországon a nonprofit szféra szerepe a társadalmi, gazdasági szerkezetváltást követően volumenében és tartalmában is jelentős változást, növekedést, hangsúlybéli eltérést mutat. A nonprofit szféra társadalmi szerepvállalása a munka világában is egyre erőteljesebb és a szerepvállalás kezdetétől eltelt idő már lehetővé teszi a munkaerőpiaci intézményrendszer és a nonprofit szféra együttműködésének vizsgálatát. Vizsgálódást érdemel a civil szervezetek szerepvállalásának alakulása a foglalkoztatás területére vonatkozóan, különös tekintettel az együttműködés jogi szabályozási kereteire, az együttműködés tartalmi elemeire, a civil szervezetek és EU finanszírozási forrásainak felhasználására vonatkozó tapasztalataira, és a civilek érdekképviselésének elemzésére. Érdeklődésem középpontjában az áll, hogy a foglalkoztatási célú civil szervezetek milyen eredményességgel vesznek részt a munkaerőpiaci reintegrációban, hogyan alakult abszorpciós képességük a finanszírozási források felhasználását tekintve, s hogy maguk a nonprofit szervezetek hogyan értékelik szerepvállalásuk első évtizedét a munkaerőpiaci intézményrendszerhez kapcsolódóan.

A nonprofit szervezetek munkaerőpiaci környezete

A gazdasági, társadalmi szerkezetváltás hatásai a munkaerőpiaci folyamatokban is tükröződnek. A kilencvenes években a gyors ütemű privatizáció, a jelentős létszámleépítések, a gazdaságtalan vállalkozások megszűnése, a foglalkoztatottak számának jelentős csökkenésével, illetve a munkanélküliek számának drasztikus emelkedésével járt. A foglalkoztatottak száma és népességen belüli aránya már az 1980-as évtizedben csökkenni kezdett, mértéke meghaladta a népességfogyást. A következő évtized első felében a foglalkoztatottak számának és népességen belüli arányának csökkenési folyamata felgyorsult. A folyamatos és tartós romlást az 1990-es évek közepén stagnálás követte, majd a foglalkoztatottak száma és népességen belüli aránya lassan emelkedett.

Dél-Dunántúl kistérségeinek gazdasági aktivitási mutatói jelentős eltéréseket mutatnak. Az egyes kistérségekben a foglalkoztatottak számának csökkenése 15 és 41% között szóródott. A legnagyobb létszámvesztést Sellye kistérsége szenvedte el, amely Baranya megye halmozottan hátrányos területe a gazdasági és társadalmi mutatók tekintetében egyaránt. A legkevesbé a paksi térségben fogyott a létszám, minden bizonnyal elsősorban az atomerőmű által biztosított viszonylag stabil foglalkoztatotti bázis következtében. Kiemelhetők még a megyeszékhelyeket magukba foglaló területek, illetve Siófok térsége, ezekben a kistérségekben maradt 20% alatt a foglalkoztatottak számának fogyása. A másik póluson Sellye környéke mellett a komlói, sásdi, szigetvári, barcsi és lengyeltóti térségében haladta meg a 30%-ot a foglalkoztatottak számának csökkenése.

2008 novemberének munkaerőpiaci adatai azt mutatják, hogy az elmúlt években az álláskeresők száma jelentősebben növekedett, miközben töredékére esett vissza a munkaerőkereslet, s ezzel párhuzamosan emelkedett a járadékban és a segélyben részesülők száma. Rendszeres szociális segílyt a regisztráltak több mint egyharmada kapott a települési önkormányzatoktól. Hasonló az aránya azoknak, akik semmilyen ellátásra nem jogosultak. Valószínűsíthető, hogy a „turbulenciának” nincs vége, csak kisebb mértékű lesz. A köz-

szféra létszámleépítése, a regionalizáció, erőteljes vándorlási folyamatokat generál, ha valóban a területfejlesztési intézmények bázisán lesznek a régióközpontok – ez azért mérülhet fel kérdésként, mert a megye vagy régió kérdés az államigazgatás reformtörekvéseiben az államigazgatás intézményeinek regionalizálásában eldőlt, azonban a területfejlesztés jogi szabályozási keretei a kormányzati törekvéseket figyelve változhatnak. Ez a régióban Somogy megyének kedvező fejlesztési folyamatokat indukálhat, amely a vándorlás irányát meg fogja határozni Baranyára vonatkoztatva is. Lehetséges, hogy ez pesszimista szemléletet tükröz, azonban jelenleg az látható, hogy a megye infrastruktúrája nem szolgálja a gazdasági potenciál erősödését, a befektetők száma nem növekedő, a tömeges létszámleépítések viszont gyakoriak. Azokon a területeken, ahol a nemzetiségek – elsősorban sváb – kapcsolatai kiterjedtek, az önfoglalkoztatók száma növekszik, a területek népességmegtartó ereje nő.

A jövőben várható fejlődés, akár a migrációs folyamatokra való hatással is a pólus-programnak köszönhetően, amelynek színtere Pécs. Húzóerőként kellene, hogy megjelenjen a következő periódusban az Európa Kulturális Fővárosa program keretében megvalósuló beruházások, fejlesztések sora is, és talán a regionális fejlesztési program keretében megvalósuló Ős Dráva-projekt lehet jótékony hatással a Dráva mente népességmegtartó erejére, és sellyei kistérségének ma még negatív vándorlási egyenlegére. Valószínűsíthető emellett, hogy a jövőben Baranya nemzetiségek lakta területeiről a fiatalok, jól képzett, nyelveket beszélő fiatalok kivándorlása felerősödik.

A munkaerőpiaci szervezet és a nonprofit szektor együttműködésének szükségessége

A munkaerőpiaci környezet és a demográfiai folyamatok bemutatása érzékelteti, hogy ezek kedvezőtlen munkaerőpiaci hatásai csupán a munkaügyi kormányzat és a munkaerőpiaci intézményrendszer területi szervei közreműködésével nem kezelhetőek. Azon túl, hogy ez a felismerés már az 1990-es évek elején megfogalmazódott és a kormányzati kommunikációban meg is jelent – mely szerint a foglalkoztatás feszültségeinek kezelése társadalmi feladat –, az Európai Unió és Magyarország korábbi tapasztalatai alapján változtatási igények fogalmazódtak meg a nonprofit szektor működésének jogi szabályozási kereteire vonatkozóan.

Az Európai Bizottság „Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás” című fehér könyvében fogalmazódott meg először, válaszként a munkanélküliség megváltozott jellegére, hogy új munkaerőpiaci szereplőkre van szükség, akik helyreállítják a huzamosabb ideje állástalan emberek megkopott munkavégző-képességét, felfrissítik ismereteiket, piacképes szakmákra képezik ki őket, és mindezt foglalkoztatással egybekötve szervezik meg (FREY M. 2001).

A munkanélküliség tömegessé és tartóssá válásával nyilvánvalóvá vált, hogy a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszere a passzív ellátások révén csak időleges megoldást biztosít a munka nélkül maradók számára. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, annak ellenére, hogy alkalmazásuktól kezdve változatos formáit nyújtják a másodlagos munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez, nem nyújtanak végleges megoldást az elsődleges munkaerőpiacra való bekerüléshez, benn maradáshoz. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközrendszere hatékony támogatást jelentett a kilencvenes évek első felében, azonban a munkanélküliek struktúrájának változásával, a tartósan munkanélküliek számarányának emelkedésével, a hátrányos, majd halmozottan hátrányos munkaerőpiaci jellemzőkkel bíró

munkaerőpiaci rétegek kialakulásával, státuszuk rögzülésével nyilvánvalóvá vált, hogy a munkaerőpiacnak sem eszköz, sem intézményi háttere nem tud megbirkózni az egyre sürgetőbb és egyre nagyobb volumenű feladatokkal. Új szereplők bevonására volt szükség, akik képesek közvetlenül kapcsolatot teremteni a munkaerőpiac (gyakran a társadalom) periferiájára sodródó rászorultakkal. A foglalkoztatáspolitikában pedig olyan új megoldásokra, amelyek munkahely-teremtésre ösztönöznek.

A jogi szabályozási keretek változásai

A foglalkoztatási törvény 1997-től megengedi, hogy a megyei munkaügyi központok közvetlenül is támogassák a nonprofit szervezetek foglalkoztatást elősegítő tevékenységét. Az OFA újszerű (elsősorban személyi szolgáltatások nyújtására vállalkozó) pályázatokat hirdetett meg a nonprofit szervezetek számára, amelyek munkát biztosítanak a tartósan állástalan embereknek, vagy a munkanélküliség által fenyegetett munkavállalóknak és olyan javakat, ill. szolgáltatásokat állítanak elő, amelyek korábban nem léteztek, s megalkadásukra is csak nonprofit formában, támogatással kerülhet sor, de az a szándék vezérli őket, hogy idővel önfenntartóvá váljanak. Ugyanakkor a jóléti szolgáltatások területén egyre gyakoribb az állami feladatok kiszervezése a nonprofit szektornak.

Az 1997. novemberi luxemburgi foglalkoztatási csúcsertekezlet határozata irányvonalakkal tereli az Európai Unió tagállamait abba az irányba, amely a kielégítetlen szükségletekre alapozva helyi munkahelyeket teremt a nonprofit szektorra támaszkodva, a munkaerőpiac leghátrányosabb rétegeinek a foglalkoztatására.

Azonban a jogi hátteret a Foglalkoztatási Törvényben biztosított lehetőség sem teremtette meg annak ellenére, hogy már külön intézkedett a munkaerőpiaci programok támogatásáról. Az újszerű megoldások programfinanszírozást igényeltek, az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerét finanszírozó Munkaerőpiaci Alap pedig nem alkalmazkodott még a programfinanszírozás metodikájához, sem az államháztartási törvény, sem a számviteli törvény nem adott lehetőséget a nonprofit szervezetek komplex foglalkoztatási projektjeinek a megvalósítására. A munkaügyi igazgatás vonalán csak a 2000. évben született szabályozás a szolgáltatásvásárlásra vonatkozóan, annak érdekében, hogy állami feladatokat ki lehessen szerződtetni a nonprofit szektornak. Ez ugyancsak nehezített pályát jelentett a civileknek, a szolgáltatás vásárlás szigorú feltétele a munkaerőpiaci ismeretekkel, gyakorlattal való rendelkezés, amelyet intézményes keretek között a szektor szereplői még nem gyakorolhattak.

Az objektív értékeléshez hozzátartozik, hogy a magyarországi nonprofit szektor működésében jelentős eltérés mutatkozott a nemzetközi sztenderdektől. Ezt az eltérést elsősorban a kulturális, rekreációs tevékenység relatív túlsúlya, az egészségügyi szolgáltatások marginális megjelenése, az üzleti/szakmai szervezeteknek az átlagnál magasabb aránya okozta.

Magyarországon az 1990-es évek közepétől indult látványos fejlődének a harmadik szektor. A nonprofit szféra rövid időn belül mintegy ötszörösére bővült. (1995-ben 43 ezer szervezet működött az országban.) Sajátos vonása a magyar nonprofit szektornak, hogy mind a mai napig jellemző a hatókör erőteljes koncentrálttsága. Ez azt jelenti, hogy a szervezetek többsége vagy egy konkrét célra (pl. egy adott intézmény támogatására, egy adott feladat teljesítésére), vagy egy település szolgálatára jött létre. Alaptevékenységük és elsődlegesen betöltött funkcióik szerint szokásosan az alábbi típusait különbözteti meg: adományosztó szervezetek, adománygyűjtő szervezetek, szolgáltatásokat nyújtó, érdekvé-

delmi szervezetek, felhalmozási célú, önszervező jellegű szervezetek, társadalmi érintkezést szolgáló, klubjellegű szervezetek, korábbi állami, államigazgatási tevékenységet „átvállaló” köztestületek.

Ma az országban számos problémával és forráshiánnyal küzdenek a nem profitorientált, közhasznú szervezetek, zömmel önkéntes adományokból és elnyert pályázati pénzekből élnek. A támogatási programokban elnyert forrásoknál, az utófinanszírozás és az önrész biztosítása szinte elviselhetetlen terheket ró a résztvevőkre. A gazdasági stabilitás csak kevés szervezet számára adott, hiszen felhalmozott vagyonnal, szabad forrásokkal csak kevesen rendelkeznek. A programok működése magas önrő meglétét feltételezi (25–30% sokszor 5–10 millió Ft), és sok olyan plusz kiadást is jelentenek (kamat, késedelmi pótlékok, bankszámla működtetés terhei stb.), amelyek fedezetét a programok nem biztosítják. A foglalkoztatást segítő nonprofit szervezetek nem eléggé felkészültek, illetve ahhoz, hogy a piacon jobban tudjanak működni, integrálódni, szükség van a megerősítésükre. További probléma, hogy a foglalkoztatáspolitikai intézményrendszer és a nonprofit szervezetek együttműködése nem elég hatékony.

Számos támogató szervezet (pl. az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Európai Szociális Alap) minőségbiztosítási rendszer kiépítését szorgalmazza, ugyanakkor csak adott konkrét program minőségbiztosítását finanszírozza. Így a teljes szervezet működésében, politikájában és stratégiájában nem jelenik meg a minőségi elköteleződés. A civil szervezetek forrásai összességében szűkülnek az európai integrációs folyamat során. Az EU-s támogatási politika megosztja, szegregálja a civileket. A pályázati keretek és elvárások (önrő, szervezeti stabilitás, engedélyek, tapasztalat stb.) a kicsik számára nem teszik lehetővé a pályázást, a nagyok számára viszont a professzionalizálódás igényével jelentkeznek, mind szervezeti működés, mind pénzügyi, gazdasági működés tekintetében. A támogató szervezetek nem elég érzékenyek sem a foglalkoztatás, sem a nonprofit szektor fejlesztési kihívásaira. A szféra fejlesztésében hiányoznak a stratégiai irányok.

A pályázati rendszerek tapasztalatai

A gazdasági szereplők között a közösségi alapú tőketulajdonosok, az önkormányzatok és a nonprofit szervezetek egyre nagyobb szerephez jutnak, viszont nincs helyi tőke a támogatások lehívásához. A rendszer a tőketulajdonosi rétegekből azokat szólítja meg, akik messze kívül esnek a multinacionális körökön és nem is versenytársai annak, közösségi szervezetek és kisvállalkozások. Ezzel közvetlenül a gazdasági szektorra is hatnak a támogatási rendszereken keresztül. Itt kapcsolódik össze a legegészségesebben a gazdasági hatékonyság és a szociális piacgazdaság alapelve. A munkaterületek, amelyeket ezek a programok átfognak, többek között a szociális gazdaság részei: szociális, egészségügyi, oktatási, környezetvédelmi, munkaügyi, területfejlesztési stb. szolgáltatások. A célcsoportok, akikre a foglalkoztatás irányul, elsősorban a fiatalok és a tartósan munkanélküliek.

A területi fejlesztési elvek hangsúlyozása ellenére, a munkanélküliség regionális különbségei kimerevedtek és a forrást elosztórendszerek nem tudnak igazán hatékonyan közreműködni, mivel az állami, illetve más közösségi források korlátozottan állnak rendelkezésre. Tudniillik az elmaradott régiókban a hátrányos tényezők egymással összekapcsolódva vannak jelen. Itt egyedül azok képesek a változásokat elindítani, befolyásolni, akik közvetlen felhasználói más forrásoknak (állami és magán, illetve forrásosztó szervezetektől, kapnak pénzt).

Magyarországon még a szolgálatok fejlettsége, térbeli elterjedtsége a kezdeteknél tart.

Tendenciájában a hazai nonprofit szektor viszont régóta követi – inkább impulzusai, ösztönös térbeli elhelyezkedése miatt is – az európai modellek standardjait. A legfejlettebb szervezetek közé tartoznak azok, akik a hátrányos helyzetű csoportokkal szociális és foglalkoztatási feladatokat vállaltak fel.

Másrészt olyan közösségi feladatokat látnak el – pl. helyi munkanélküliség kezelése –, amelyre nincs alkalmasabb szervezet a közelben. Vagyis állami feladatokat látnak el, költségvetési pénzekből. Ugyanakkor a sikeres működéshez szükséges finanszírozási alapok bizonytalanok. A működési kiadások finanszírozást biztosító források nem érhetők el automatikusan (sem az önkormányzatok ellátási szerződése, sem az NCA vonatkozásában), a programfinanszírozás pedig nem biztosítja a működési kiadások finanszírozását.

A régió munkaügyi központjai a kezdetektől együttműködtek a nonprofit szervezetekkel. A Baranya Megyei Munkaügyi Központ 1998-ban az elsők között élt a lehetőséggel, hogy civil, illetve nonprofit szervezetek pályázati úton történő támogatásával elősegítse a megyei foglalkoztatási helyzet javulását. Feltérképezte a foglalkoztatással is kapcsolatban álló szervezetek körét, kiadványba szerkesztve elérhetőségüket, tevékenységüket, ezáltal is előmozdítva a jövőbeni együttműködésüket. Ezt követően évről évre pályázati úton támogatott különféle munkaerőpiaci szolgáltatásokat, foglalkoztatási programokat, melyeket az egyre aktívabb szervezetek végeztek. Támogatásainak is köszönhetően rövid idő alatt létrejött azoknak a professzionizálódó civil szervezeteknek a köre, amelyekkel a Baranya Megyei Munkaügyi Központ rendszeres kapcsolatot tart fenn. A BMMK kapcsolata tehát igen szoros a civil szervezetekkel. Úgy értékeli, e szervezetek rendkívül hasznos tevékenységet végeznek a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegekkel és térségekkel kapcsolatban. Szükség van munkájukra, hiszen kiegészítik a munkaügyi központ tevékenységét, illetve olyan területeken vesznek részt a foglalkoztatáspolitikai területi feladatainak megvalósításában, mely területeken a munkaügyi központ nem vesz részt, illetve nem elég hatékony:

- speciális szakértelemmel bírnak egyes célcsoportokkal való foglalkozásban (megváltozott munkaképességűek, fogyatékosok, büntetés végrehajtási intézetből szabadultak, hajléktalanok stb.),
- a munkaügyi központokból hiányzó kapacitásokkal rendelkeznek a hátrányos helyzetű csoportokkal való foglalkozáshoz,
- mivel kis, kevésbé bürokratikus szervezetekről van szó, rendkívül gyorsan tudnak reagálni a munkaerőpiac változásaira,
- elérnek olyan munkanélküli csoportokat is, melyek a munkaügyi központ látóköréből kikerültek.

A civil szervezetek foglalkoztatási szerepe

A civil szektor elmúlt 10 éves működésének tapasztalatai és a nonprofit törvény egyaránt új perspektívákat nyit meg a szervezetek előtt, hiszen egyrészt lehetővé válik a szektor erősítése, a források tervezése, a folyamatos működés megteremtése, mindaz, amely megalapozza és elősegíti a stratégiai célkitűzések megfogalmazását. Másrészt a civil szektor problémamegoldó képessége és készsége jól egészíti ki az állami rendszerek (szociális, foglalkoztatási, egészségügyi, oktatás, közművelődés stb.) hiányosságait. Az együttműködés sok hasznos tapasztalattal gazdagította a civil szervezetek és a Munkaügyi Központok együttműködését. Ennek alapján biztosan állítható, hogy a civil szervezetek a helyüket, a feladatokat, kompetenciákat és a lehetőséget keresve rátaláltak sok fontos területre, köztük olyanra is amely helyi szinten képes a foglalkoztatás gondjainak enyhítésére.

Az állami intézményrendszer ezt a tevékenységet – sokféle módon – tudja támogatni, segíteni, de tökéletes megoldást jelenleg nem tud adni, mert az eszközök, források az állam központilag irányított intézményrendszereinek a birtokában vannak. A civilek gyakorlatilag egy munkaügyi szolgáltatói szerepet tudnak felvállalni. Segítséget tudnak nyújtani azoknak a munkaerőpiacról kiszorultaknak, a hátrányos helyzetűeknek és a tartós munkanélkülieknek, akik már kiestek az állami gondoskodásból. Ebben a körben a szerepük még nem társadalmi méretű, de kisközösségi szinten sokat jelent a jelenlétük, a beavatkozásuk és a gondoskodásuk.

A megvalósítás formáit tekintve a civil szervezetek egy csoportja maga is foglalkoztatónak jelenik meg, másik csoportjára pedig az jellemző, hogy személyre szabott munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújt, ezáltal teszi képessé a munkanélkülit az ismételt munkavállalásra.

A munkaügyi szervezettel való kapcsolat kiemelkedő, többek között azért, mert azonosak az érdekek. Azonos területi egységen, azonos célért dolgoznak. A munkaügyi szervezet a civileken keresztül is számos feladatot tud és tudna megoldani. A civilek részéről azért fontos érdek az együttműködés, mert céljaikat csak a munkaügyi központtal egyetértésben, az onnan biztosított szakmai és anyagi támogatással képesek követni és megvalósítani.

Következtetések

A munkaerőpiaci szervezet és a nonprofit szektor együttműködésének jogi intézményi keretei kialakultak az elmúlt évtizedben. Az egyesületi törvény és a foglalkoztatási törvény 1998. évi – támogatásokra vonatkozó – kedvező változása lehetővé tette a nonprofit szférában működő szervezetek foglalkoztatási célú támogatását. Nagy jelentőségű volt az FMM ágazati célú civil stratégiájának kidolgozása, amely deklarálta az együttműködés szükségességét, annak feltételrendszerét, és meghatározta a fejlesztés irányait is. Problémát az elvi lehetőségek gyakorlati alkalmazásában láthatunk, amely a gyakran formális megállapodásokban ölt testet. Ezek a szerződések megrekednek az ünnepélyes aláírásoknál, ugyanakkor súlyos gondot okoz a finanszírozási mechanizmus lassú működése is, különösen az EU forrásainak közvetítésénél. Az operativitás szintjén való sikeres civil szerepvállalás érdekében felül kellene vizsgálni a finanszírozási források nagyságrendjét hozzáféréseinek gyakorlatát. A korábbi kutatások tapasztalatainak részleges hasznosításának eredményei már érzékelhetőek például a mentorálás vonatkozásában, de azon programelemek továbbélése, beépítése a gyakorlatba úgymint a hálózatosodás, vagy a szakértői támogatások biztosítása a programok lezárultával, nem garantáltak. A fenntartásra való kötelezettség melyet a kedvezményezettek a projektek kedvező elbírálása után, a szerződéskötéskor vállaltak csak akkor valósítható meg értelemszerűen, ha maga a szervezet működőképes továbbra is, ez pedig felveti a működőképeség és a programfinanszírozás költségei egyidejű biztosításának igényét (vagyis érdemes megfontolni, hogy az a civil szervezet amelyik sikeres pályázattal érdemi feladatokat old meg a foglalkoztatás területén, kapjon egyidejűleg működési támogatást garantáltan és egy időben). Ez természetesen feltételezi a források és pályázatok nem elkülönült kezelését. A források elosztását és a szakértői támogatás biztosítását a hálózatok működését feltételezve az ágazati irányítás leegyszerűsíthetné, ha szakpolitikai intézkedéseiben kényszerpályát határozna meg saját intézményi hierarchiájában, vagy ha azt a szervezetei túlterhelése miatt nem látja megoldhatónak, a foglalkoztatási szolgálat területi szerveinek feladataiból kivenné és más úton garantálná az eddigi jó tapasztalatok beépülését a gyakorlatba. A civil szervezetek félelme

a „mega szervezetek” kialakulásától jogos a finanszírozási keretek és az azokat kezelő szervezetek humánerőforrásaik szűkössége miatt. A nagy és már gyakorlatot szerzett – kezdetben mintát adó – szervezetekkel könnyebb együttműködni ezért a támogatók számára a már ismert név is garancia a sikerre, csak hogy nem lehet cél a működési terület – földrajzi és szakmai értelemben – beszűkítése mert ez óhatatlanul együtt jár a civilek szerepvállalásának korlátozásával, amely ellene hat annak a szándéknak, amely a szabályozás adta lehetőségek által biztosított. Az ernyőszervezetek számára viszont elérkezettnek látszik az idő a felelősségteljesebb szerepvállalásra, úgy a források elosztására vonatkozó véleménynyilvánításban, mint a szakértői háttér biztosítására vonatkozóan. A hálózatok keretében maradéktalanul hasznosíthatók azok a tapasztalatok amelyek a jól működő, sikeres programok megvalósítása során felhalmozódtak, ha az ernyőszervezetek formális és anyagi elismerésével társul. Ezek továbbélése jelenleg nem garantált, a disszemináció éppúgy lehetőség, mint a jogi szabályozási keretek által biztosított elvek és irányok.

Irodalomjegyzék

- Horváth László** (2005): Központi programok BMMK 2005. évi évkönyv.
- Ladó Mária–Tóth Ferenc** (2001): A konzultáció és intézményei az Európai Unióban, tagállamokban és Magyarországon. Budapest.
- Lux Judit** (2001): A munkanélkülieket segítő nonprofit szervezetek kapcsolatainak vizsgálata. OFA Kutatási Műhely I. kötet pm: 188.
- Frey Mária** (2001): A nonprofit szektor foglalkoztatási szerepvállalásának lehetőségei és korlátai. OFA Kutatási Műhely I. kötet pm: 198.
- Zám Mária** (2001): Munkanélkülieket segítő nonprofit szervezetek kapcsolatainak vizsgálata, fejlesztésük lehetőségei. OFA Kutatási Műhely I. kötet pm: 195.
- Dr. Fülöp Sándor** (2005): Nonprofit Szervezetek Bírósági nyilvántartásba vételi gyakorlata. Nonprofit Szektoranalízis kutatási zárótanulmány pm: 2.
- Dr. Csoba Judit** (2003): Átfogó jogszabályi területek bemutatása foglalkoztatás-munkanélküliség terén.
- A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet módosítása – a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról.
- A 6/1998. (III. 4) MüM rendelet – a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról.
- 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletet, a munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz kapcsolódóan nyújtható foglalkoztatást elősegítő támogatásokról.
- A 31/2004. (XII. 21.) FMM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról.
- A 2004. évi XX. tv. *A munkanélküliek munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatása A munkanélküliek munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatása.*
- Somogy Megye Foglalkoztatási Stratégiája – 2006. Civil Fórum – jegyzőkönyv.
- Szakmai beszámoló a Baranya, Somogy és Tolna megyei Munkaügyi Központok tevékenységéről 2006. Előterjesztés a Regionális Munkaügyi Tanács számára.
2003. évi L. törvény a Nemzeti Civil Alapprogramról.
2003. évi L. törvény a Nemzeti Civil Alapprogramról 1. sz. melléklet Az FMM Civilstratégiája.
- Tájékoztató a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ által indított munkaerő-piaci programokról 2007.
- A Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2008.évi foglalkoztatáspolitikai célkitűzései.
- A kormányzat civil stratégiája 2003.
- Az 1991.évi IV. évi törvény a foglalkoztatásról.